

## Versiune anonimată

-1273803 -

C-678/23 - 1

**Cauza C-678/23**

**Cerere de decizie preliminară**

**Data depunerii:**

14 noiembrie 2023

**Instanța de trimitere:**

Curtea de Apel Iași (România)

**Data deciziei de trimitere:**

10 octombrie 2023

**Reclamantă-apelantă:**

JU

**Pârât-intimat:**

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași

---

[OMISSIS]

CURTEA DE APEL IAȘI

[OMISSIS]

Secția conflicte de muncă și asigurări sociale

[OMISSIS] 13.11.2023

**Către CURTEA DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE**

**CERERE DE HOTĂRÂRE PRELIMINARĂ**

Curtea de Apel Iași, din oficiu, [OMISSIS] în dosarul [OMISSIS] privind pe apelanta reclamanta JU, domiciliată în Iași [OMISSIS] în contradictoriu cu pârâtul Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași, cu sediul în Iași, [OMISSIS] **în temeiul**

RO

**articolului 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), solicită:**

### **CURTII DE JUSTIȚIE A UNIUNII EUROPENE**

A răspunde la următoarele întrebări preliminare ce privesc interpretarea articolului 9 și a articolului 11 alineatul (6) din Directiva [89/391 a Consiliului] privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă în corelare cu articolul 31 alineatul (1) și cu articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, o decizie în acest sens fiind utilă soluționării cauzei interne [OMISSIS]:

1. „Articolul 9 și articolul 11 alineatul (6) din Directiva [89/391 a Consiliului] privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă se opun unei legislații și practici naționale obligatorii potrivit căreia lucrătorii nu au dreptul de a recurge direct la autoritatea care răspunde de protecția securității și sănătății la locul de muncă în cazul în care consideră că măsurile luate și mijloacele puse la dispoziție de angajator nu corespund scopurilor de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă și nici nu pot sesiza instanța de judecată în condițiile în care apreciază că angajatorii nu și-au îndeplinit obligațiile care le revin în ceea ce privește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite de muncă, nici pentru perioada de timp deja lucrată, nici pentru perioada de timp viitoare a raportului de muncă?

2. Articolul 11 alineatul (6) din Directiva [89/391] are efect direct vertical, iar în corelație cu articolul 31 alineatul (1) și cu dispozițiile articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene naște dreptul lucrătorilor la protecție jurisdicțională în cazul neîndeplinirii de către titularii legali a obligațiilor instituite normativ?”

#### **Obiectul litigiului. Fapte pertinente/relevante**

1. Doamna JU, în calitate de reclamantă, a arătat că este angajata pârâtului Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași, desfășurându-și activitatea de medic primar – specializarea pneumologie, în secția pneumologie de peste 30 de ani. Încă de la angajarea sa pe secție, ca medic cu această specialitate, activitatea sa a fost încadrată inițial în grupa a II-a de muncă în procent de 100 %, iar ulterior în condiții deosebite de muncă, în procent de 100 % – așa cum rezulta din adeverința [OMISSIS] din 25.08.2021 eliberată de către pârâtă. Întâmplător, a aflat faptul că nu i-au mai fost achitate contribuțiile de asigurări sociale raportat la condițiile de muncă în care își desfășoară activitatea efectiv din anul 2007.

Menționează reclamanta faptul că nu i-au fost schimbate nici locul de muncă, nici condițiile și nici riscurile și responsabilitățile de la angajare și până în prezent. În consecință, prin acțiunea dedusă judecării solicită ca prin sentința ce se va pronunța să se dispună încadrarea activității sale în condiții deosebite de muncă

începând cu anul 2007 și achitarea de către angajator a diferențelor de contribuții de asigurări sociale.

**2. Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași a formulat întâmpinare, prin care a solicitat respingerea acțiunii ca neîntemeiată pentru următoarele considerente:**

În fapt, Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași a deținut avizul nr. 14608/11.12.2001 pentru încadrarea locurilor de muncă din cadrul său în „condiții deosebite”, care a fost prelungit prin adresa ITM Iași nr. 6073/29.03.2004. După cum reiese și din adresa nr. 40904/7.12.2006 a Casei Județene de Pensii Iași, acest aviz a expirat la data de 31.12.2006.

Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 și ulterior Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 reglementează metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite.

Prin adresa nr. 1283/2.02.2007 emisă de Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași, s-au comunicat Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iași următoarele:

*„Perioada de 6 ani de valabilitate a avizului a fost pentru realizarea măsurilor tehnico-organizatorice în vederea normalizării condițiilor de muncă la locurile de muncă care au fost încadrate în locuri de muncă cu «condiții deosebite» conform articolului 8 alineatele (1) și (2) din HG 261/2001.*

*[...] la termenele scadente de realizare a măsurilor asumate de către angajator pentru normalizarea condițiilor de muncă, consemnate în anexa la aviz, încadrarea în «condiții deosebite» a locurilor de muncă stabilite își încetează aplicabilitatea conform prevederilor legale de la articolul 8 alineatul (4) din HG 261/2001.”*

Ca urmare a acestei adrese, angajatorul emite decizia nr. 40/2007 prin care, începând cu data de 1.01.2007, personalul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iași își desfășoară activitatea în condiții normale (inclusiv adresa ITM Iași nr. 1283/2.02.2007 menționată mai sus).

Cu toate acestea, spitalul efectuează și demersuri către Autoritatea de Sănătate Publică Iași, solicitând prin adresa nr. 1197/31.01.2007 avizul pentru menținerea sau prelungirea încadrării în condiții deosebite de muncă (care conține în anexă 7 pagini cu situația impactului biologic în ultimii 15 ani).

Întrucât Autoritatea de Sănătate Publică Iași nu comunică niciun răspuns, spitalul revine prin adresa [OMISSIS] din 19.03.2007 solicitând din nou „a aviza situația impactului în starea de sănătate a personalului Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iași, a riscului profesional existent la locurile de muncă – noxa biologică, în vederea reînnoirii avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite de către Inspectoratul Teritorial de Muncă.”

Deși au fost transmise două adrese către Autoritatea de Sănătate Publică Iași, după cum reiese și din referatul biroului RUNOS al spitalului [OMISSIS] din 23.05.2007, această instituție continua să nu răspundă la solicitările realizate.

De asemenea, spitalul solicită Inspectoratului Teritorial de Muncă Iași prin adresa [OMISSIS] din 28.06.2007 reînnoirea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, începând cu 1.01.2007.

În toată perioada de după expirarea avizului [OMISSIS], pe lângă demersurile repetate la instituțiile abilitate (ASP Iași, ITM Iași), spitalul a analizat situația și în cadrul Comitetului de Securitate în Muncă, cu participarea reprezentanților sindicatelor din unitate (Sanitas, sindicatul medicilor și sindicatul personalului TESA) după cum reiese și din procesul-verbal [OMISSIS] din 9.01.2007.

După două adrese la care nu a primit răspuns, spitalul trimite și a treia adresă către Autoritatea de Sănătate Publică Iași [OMISSIS] la 27.12.2007. În plus, demersurile au continuat și prin adresa [OMISSIS] din [OMISSIS] 6.01.2009 a Sindicatului Sanitas Iași, raportul [OMISSIS] din 22.01.2009 privind starea de sănătate a personalului, adresa Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iași [OMISSIS] din 22.01.2009 către ITM Iași, adresa Sindicatului Sanitas [OMISSIS] din 22.01.2009 către Ministerul Muncii.

Prin urmare, susține intimatul că a efectuat toate demersurile posibile pentru a respecta metodologia prevăzută de HG nr. 261/2001 și de HG nr. 246/2007, însă în lipsa unor răspunsuri favorabile din partea Autorității de Sănătate Publică Iași și a ITM Iași nu a putut fi verificată și analizată situația locurilor de muncă de către aceste instituții, ce aveau această competență prin prisma prevederilor articolului 2 din HG nr. 246/2007.

3. Prin sentința civilă [OMISSIS] din 15.07.2022, Tribunalul Iași a respins integral acțiunea formulată.

Tribunalul Iași, în calitate de primă instanță, a reținut în motivarea soluției:

„În speța de față, intimatul Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași, a precizat și a făcut dovada prin înscrisurile depuse la dosar ([OMISSIS]) [adresele și rapoartele indicate mai sus] că s-a adresat ITM-ului și Autorității de Sănătate Publică pentru prelungirea încadrării activității în condiții deosebite de muncă, însă nu a primit niciun răspuns.

Atât timp cât legislația prevede urmarea unei proceduri de către angajator pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite de muncă, instanța nu poate admite acțiunea în forma în care a solicitat reclamanta. Nu poate fi obligat angajatorul la încadrarea activității reclamantei în condiții deosebite de muncă, dacă nu a fost urmată procedura și nu a fost obținut avizul legal în acest sens.

Este adevărat că, în speță, pârâtul a făcut dovada prin înscrisurile depuse că a inițiat o încercare timidă de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite de

muncă, însă în condițiile în care organele abilitate nu au dat niciun răspuns, însăși legislația pune la dispoziția angajatorului mijloacele legale pentru a-și apăra drepturile prevăzute de lege.

În situația în care pârâtul angajator nu a primit niciun răspuns pentru efectuarea determinărilor sau orice altă solicitare, angajatorul poate chema în judecată instituțiile respective potrivit articolului 4 din HG 1014/2015 și pe cale de consecință să le constrângă cu ajutorul instanței de judecată să își îndeplinească obligațiile ce le revin potrivit legii, fiind absolut necesară urmarea tuturor pașilor prevăzuți de lege pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite de muncă și, în consecință, obținerea avizului.”

##### **5. Împotriva soluției de respingere a acțiunii, a formulat apel reclamanta JU.**

În motivare, apelanta a arătat că instanța de fond a respins cererea sa, motivat de faptul ca pârâta nu a urmat toți pașii prevăzuți de legislația în vigoare, nechemând în judecată instituțiile abilitate, conform articolului 4 din HG 1014/2015.

Sușține apelanta că, în raport de legislația în vigoare, având în vedere fișa postului și locul său de muncă, își desfășoară întreaga activitate în condiții deosebit de periculoase, acesta fiind motivul pentru care, încă de la angajarea pe secție ca medic cu această specialitate, a fost încadrată inițial în grupa a II-a de muncă în procent de 100 %, iar ulterior în condiții deosebite de muncă, în procent de 100 % – așa cum rezultă din adeverința [OMISSIS] din 25 august 2021 eliberată de către pârât.

Reluând situația de fapt și redând dispoziții legale aplicabile, respectiv articolul 2 din HG 246/2007, apelanta apreciază că demersurile făcute de către pârât și prezentate ca probe au fost neconforme cerințelor legislației, așa încât, fie din neglijență, fie din rea-credință, angajatorul practic nu a demarat procedura pentru obținerea avizului de încadrare a activității sale în condiții deosebite de muncă, începând cu anul 2007.

Menționează reclamanta faptul ca nu i-au fost schimbate nici locul de muncă, nici condițiile și nici riscurile și responsabilitățile de la angajare și până în prezent.

Ba din contră, având în vedere contextul epidemic din prezent, ea a lucrat pe secție unde pacienții internați erau infectați cu COVID, activitatea ei fiind mult mai intensă și mai solicitantă, punându-și zilnic viața ei și a apropiaților în pericol.

În acest sens, trebuie observat faptul că prin niciunul din actele adiționale la contractul de muncă nu i-au fost schimbate condițiile de lucru, care sunt, de altfel, menționate și în fișa postului ca fiind deosebit de periculoase.

În drept, invocă dispozițiile articolelor 111-126, ale articolelor [1]37 și 138 coroborat cu articolul 123 alineatul (2), ale articolelor 139-143, ale articolelor 144-150, ale articolului 269 din Codul muncii, Legea nr. 330/2009, anexa nr. 2, Legea nr. 153/2017, Legea 263/2010, anexa 2, HG 261/2001, HG 246/2007,

articolele 466-482 din Noul Cod de procedură civilă și celelalte dispoziții ale Codului muncii, ale Codului de procedură civilă și ale Codului civil.

## 6. Situația de fapt în cauză:

Probele administrate în cauză evidențiază că la nivelul angajatorului pârât activitatea unei părți a personalului – inclusiv a reclamantei – a fost încadrată în grupa a II-a de muncă, iar prin avizul [OMISSIS] din 11.12.2001 emis de Inspectoratul Teritorial de Muncă a fost avizată încadrarea în „condiții deosebite” a locurilor de muncă din cadrul Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iași prevăzute în anexă, cu termen stabilit pentru normalizarea condițiilor de muncă 31.03.2004. Acest aviz a fost prelungit prin avizul pentru încadrarea locurilor de muncă în „condiții deosebite” [OMISSIS] din 29.03.2004 de Inspectoratul Teritorial de Muncă cu termen stabilit pentru normalizarea condițiilor de muncă 31.12.2006.

Prin adresa [OMISSIS] din 2.02.2007 emisă de Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași, s-a comunicat Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași că perioada pentru care a fost acordat avizul a expirat și, prin urmare, acesta își încetează efectele – 31.12.2006. La data de 9.03.2007 a intrat în vigoare HG nr. 261/2007, care a prevăzut că, „începând cu data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, *valabile până la data de 6 martie 2007 inclusiv*, acordate în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, pot fi reînnoite potrivit metodologiei stabilite în cuprinsul prezentei hotărâri”. La solicitarea instanței, Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași a comunicat că „angajatorul Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași nu a depus în termen de 90 de zile documentele necesare și, prin urmare, Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași nu a eliberat un nou aviz de încadrare a locurilor de muncă nominalizate de Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași în condiții deosebite. [...] Menționăm că HG nr. 246/2007 face referire doar la prelungirea avizelor existente anterior datei de apariție a actului legislativ și nu la eliberarea de noi avize.”

## 8. Dispoziții ale dreptului Uniunii Europene aplicabile/relevante în cauză

### a. Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene

Articolul 31 alineatul (2) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, potrivit căruia „Orice lucrător are dreptul la o limitare a duratei maxime de muncă și la perioade de odihnă zilnică și săptămânală, precum și la o perioadă anuală de concediu plătit.”

Articolul 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene: „Orice persoană ale cărei drepturi și libertăți garantate de dreptul Uniunii sunt încălcate are dreptul la o cale de atac eficientă în fața unei instanțe judecătorești, în conformitate cu condițiile stabilite de prezentul articol. Orice persoană are dreptul

la un proces echitabil, public și într-un termen rezonabil, în fața unei instanțe judecătorești independente și imparțiale, constituită în prealabil prin lege.

*b. Directiva [89/391] a Consiliului Uniunii Europene privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă:*

Articolul 1 alineatele (1) și (2):

„(1) Obiectul prezentei directive este adoptarea de măsuri privind promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă.

(2) În acest scop, directiva conține principii generale privind prevenirea riscurilor profesionale, protecția sănătății și securității, eliminarea factorilor de risc și de accident, informarea, consultarea, participarea echilibrată în conformitate cu legislațiile și practicile interne și formarea lucrătorilor și a reprezentanților acestora, precum și liniile directoare generale privind aplicarea principiilor menționate.”

Articolul 9 alineatele (1) și (2):

„(1) Angajatorul:

(a) trebuie să dispună de o evaluare a riscurilor privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, inclusiv a celor referitoare la grupele de lucrători expuși unor riscuri speciale;

(b) decide care sunt măsurile de protecție ce urmează a fi luate și, dacă este necesar, care este echipamentul de protecție care poate fi utilizat;

(c) ține evidența accidentelor de muncă care conduc la o incapacitate de muncă a lucrătorului mai mare de 3 zile;

(d) redactează, la solicitarea autorităților competente și în conformitate cu legislațiile și practicile interne, rapoartele privind accidentele de muncă suferite de lucrători.

(2) Statele membre definesc, în funcție de natura activităților și mărimea întreprinderilor, obligațiile ce revin diferitelor categorii de întreprinderi cu privire la redactarea documentelor prevăzute la alineatul (1) literele (a) și (b) [...]”

Articolul 11 alineatul (6):

„Lucrătorii și/sau reprezentanții acestora au dreptul să recurgă, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, la autoritatea care răspunde de protecția securității și sănătății la locul de muncă, în cazul în care consideră că măsurile luate și mijloacele puse la dispoziție de angajator nu corespund scopurilor de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă.”

### **Dispoziții naționale aplicabile în speță. Jurisprudență națională relevantă/pertinentă**

Din punct de vedere istoric, trebuie menționat, pentru o sistematizare normativului, că inițial Legea nr. 27/1966, publicată în Buletinul Oficial nr. 17-18 din 1 februarie 1969, a stabilit o clasificare legală a condițiilor de muncă prin divizarea în 3 grupe de muncă (articolul 6), astfel:

- (1) grupa I de muncă, în care se încadrează locurile de muncă cu condiții foarte vătămătoare, foarte grele sau foarte periculoase;
- (2) grupa a II-a de muncă, în care se încadrează locurile de muncă cu condiții vătămătoare, grele sau periculoase;
- (3) grupa a III-a de muncă, în care se încadrează celelalte locuri de muncă.

Lucrătorii care desfășurau activități în grupa I sau a II-a de muncă erau îndreptățiți la beneficii suplimentare în raport de lucrătorii care desfășurau activități în grupa a III-a de muncă: acordare suplimentară de concediu de odihnă (Legea nr. 26/1967), sporuri de vechime în muncă – 6 luni pentru cei care au lucrat în locurile de muncă din grupa I; –3 luni pentru cei care au lucrat în locurile de muncă din grupa a II-a. În 1977 a fost emisă Legea nr. 3/1977, care preia prevederile legale anterioare și aduce și realizează detalieri suplimentare privind luarea în considerare la pensionare a perioadelor lucrate în diferite condiții de muncă prin adoptarea Ordinului 50/1990, fiind menționate grupele I și a II-a de muncă, sub forma stagiului și punctajului la determinarea pensiei. În conformitate cu prevederile punctului 6 din Ordinul nr. 50/1990 al Ministerului Muncii și Ocrotirilor Sociale, Ministerului Sănătății și Comisiei Naționale pentru Protecția Muncii, nominalizarea persoanelor care se încadrau în grupele I și a II-a de muncă se făcea de către conducerea unităților împreună cu sindicatele libere din unități, ținându-se seama de condițiile concrete în care și-au desfășurat activitatea persoanele respective.

**Aceste acte normative care reglementau încadrarea în grupele I și a II-a de muncă au fost abrogate la data intrării în vigoare a Legii nr. 19/2000 (articolul 198 din Legea nr. 19/2000), respectiv la data de 1 aprilie 2001.**

**Potrivit articolului 18 alineatul (2) din Legea 19/2000, cotele de contribuții de asigurări sociale sunt diferențiate în funcție de condițiile de muncă normale, deosebite sau speciale.**

Articolul 19 din Legea nr. 19/2000 a prevăzut:

„(1) În sensul prezentei legi, locurile de muncă în condiții deosebite reprezintă acele locuri care, în mod permanent sau în anumite perioade, pot afecta esențial capacitatea de muncă a asiguraților datorită gradului mare de expunere la risc.



(2) Criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite se stabilesc prin hotărâre a Guvernului, pe baza propunerii comune a Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și a Ministerului Sănătății.

(3) Hotărârea Guvernului prevăzută la alineatul (2) se va adopta în termen de 3 luni de la publicarea prezentei legi în Monitorul Oficial al României, Partea I.”

În punerea în executare a acestor prevederi a fost adoptată **Hotărârea Guvernului nr. 261/2001**, publicată în Monitorul Oficial nr. 114 din 6 martie 2001, care a stabilit:

„*Articolul 1* – (1) În sensul prezentei hotărâri, termenii următori sunt definiți astfel:

a) loc de muncă: zonă, spațiu strict delimitat, înzestrată cu mijloace de muncă, utilaje, unelte, mijloace de transport, mobilier, și obiecte ale muncii, materii prime, materiale, semifabricate, organizată în vederea realizării unei operațiuni, lucrări sau pentru îndeplinirea unei funcții de către un executant individual sau colectiv cu pregătirea și îndemânarea necesare, în condiții tehnice, organizatorice și de protecție a muncii precizate;

b) factor de risc de îmbolnăvire profesională: însușire, stare, proces, fenomen, comportament, proprii elementelor implicate în procesul muncii, care pot provoca îmbolnăviri profesionale.

(2) Factorii de risc de îmbolnăvire profesională cuprind factorii proprii mediului de muncă: factorii fizici, chimici, biologici, denumiți în continuare noxe profesionale.

*Articolul 2* – (1) Criteriile pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite sunt următoarele:

a) prezența în mediul de muncă a noxelor profesionale fizice constând în zgomot, vibrații, unde electromagnetice, presiune, radiații ionizante, radiații calorice, radiații laser de putere neprotejate, precum și a noxelor profesionale chimice sau biologice, prevăzute în Normele generale de protecție a muncii, care nu respectă limitele admise prevăzute în aceste norme;

b) răspunsul specific al organismului la agresiunea noxei profesionale, evidențiat prin indicatori de expunere și/sau de efect biologic, stabiliți prin ordin al ministrului sănătății și familiei;

c) morbiditatea, exprimată prin boli profesionale înregistrate la locul de muncă în ultimii 15 ani.

(2) Încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite se face cu respectarea dispozițiilor articolului 7 și/sau articolului 8, după caz, și cu îndeplinirea

cumulativă a criteriilor prevăzute la alineatul (1) literele a) și b) sau la alineatul (1) literele a) și c).

(3) Pentru locurile de muncă în care sunt prezente substanțe foarte periculoase notate cu Fp în anexele nr. 17 și 18 la Normele generale de protecție a muncii sau noxe profesionale biologice, care nu au prevăzută limită admisibilă, simpla prezență reprezintă noxă profesională.

*Articolul 3* – (1) Încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite se face în cadrul următoarei metodologii, alcătuită dintr-o succesiune recomandată de operațiuni specifice și care constau în:

a) nominalizarea în vederea încadrării locurilor de muncă în condiții deosebite și stabilirea criteriilor aplicabile pentru această încadrare, *care se face de angajator împreună cu sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, în cadrul Comitetului de securitate și sănătate în muncă, acolo unde acesta este înființat;*

b) expertizarea locurilor de muncă din punct de vedere al protecției muncii;

c) efectuarea determinărilor de noxe profesionale, în conformitate cu prevederile articolului 4 alineatul (1); buletinele de determinări trebuie să cuprindă cel puțin următoarele date: unitatea, secția, atelierul, locul de muncă, noxa profesională, valoarea măsurată, valoarea limită admisă, metodele de măsurare;

d) solicitarea de către angajator de la instituțiile abilitate de Ministerul Sănătății și Familiei a listei cuprinzând bolile profesionale înregistrate sau a listei cuprinzând efectuarea controlului medical pentru personalul care lucrează în locuri de muncă în condiții deosebite, pentru determinarea răspunsului specific al organismului;

e) efectuarea evaluării locurilor de muncă nominalizate la litera a), care se face de angajator împreună cu sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, în cadrul Comitetului de securitate și sănătate în muncă acolo unde acesta este înființat, conform anexei nr. 2 sau 3;

f) stabilirea măsurilor tehnice, sanitare și organizatorice de protecție a muncii corespunzător condițiilor de muncă și factorilor de mediu specifici locului de muncă;

g) obținerea avizului inspectoratului teritorial de muncă în conformitate cu prevederile articolului 4;

i) stabilirea locurilor de muncă în condiții deosebite în conformitate cu articolul 19 alineatul (4) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale.

(4) Locurile de muncă în condiții deosebite se stabilesc prin contractul colectiv de muncă sau, în cazul în care nu se încheie contracte colective de muncă, prin decizia organului de conducere legal constituit, cu respectarea criteriilor și metodologiei de încadrare prevăzute la alineatul (2).”

*Articolul 4* – (1) Avizul inspectoratului teritorial de muncă pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite va cuprinde și se va acorda în baza următoarelor documente:

a) determinările de noxe, efectuate de laboratoare abilitate prevăzute în anexa nr. 1, care se fac numai în prezența inspectorilor de muncă, certificând că la data efectuării acestora s-au aplicat măsurile tehnico-organizatorice pentru normalizarea condițiilor de muncă, că toate instalațiile de protecție a muncii funcționează normal, conform proiectului, și că procesele tehnologice se desfășoară în condiții normale;

b) constatările efectuate de inspectoratele teritoriale de muncă, ce vor fi consemnate într-un proces-verbal și vor face referire directă la respectarea prevederilor Normelor generale de protecție a muncii, Normelor specifice de securitate a muncii și ale celorlalte acte normative din domeniu;

c) copii de pe lista cuprinzând bolile profesionale sau sinteza analizelor medicale și fișa de evaluare prevăzută în anexa nr. 2 sau 3.

(2) Avizul acordat are o valabilitate de cel mult 3 ani, cu posibilitate de prelungire.

[...]

*Articolul 8* – (1) Angajatorii care și-au nominalizat locuri de muncă în condiții deosebite și care nu se încadrează în prevederile articolului 7 sunt obligați ca pe o perioadă de 6 ani de la data publicării prezentei hotărâri în Monitorul Oficial al României, Partea I, să ia toate măsurile tehnico-organizatorice pentru a normaliza condițiile de muncă în conformitate cu Legea nr. 90/1996, republicată, cu Normele generale de protecție a muncii, Normele specifice de securitate a muncii sau cu alte reglementări aplicabile în domeniu.

[...]

*Articolul 15* – Locurile de muncă, activitățile și categoriile profesionale încadrate în grupele I și a II-a de muncă până la intrarea în vigoare a prezentei hotărâri sunt considerate activități desfășurate în condiții deosebite, cu excepția celor care, conform prevederilor Legii nr. 19/2000, sunt prevăzute ca fiind activități desfășurate în locuri de muncă în condiții speciale.

*Articolul 16* – Angajatorii care au locuri de muncă, activități și categorii profesionale încadrate în grupa I și a II-a de muncă vor face reevaluarea acestora, în vederea încadrării locurilor de muncă în condiții deosebite, respectând dispozițiile prezentei hotărâri, până la data de 30 iunie 2002\*).

Articolul 1 alineatele (1) și (2) din **Legea nr. 226/2006** privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale din 7 iunie 2006 (*Monitorul Oficial al României*, Partea I, nr. 509 din 13 iunie 2006) a prevăzut:

„(1) Începând cu data de 1 aprilie 2001, sunt încadrate în condiții speciale locurile de muncă în care se desfășoară activitățile prevăzute în anexa nr. 1.

(2) Locurile de muncă prevăzute la alineatul (1) sunt cele din unitățile prevăzute în anexa nr. 2, care au obținut avizul pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor de încadrare în condiții speciale, în conformitate cu prevederile [Hotărârii Guvernului nr. 1025/2003], cu modificările și completările ulterioare.”

Ulterior, prin **Hotărârea Guvernului nr. 246/2007**, publicată în Monitorul Oficial nr. 169 din 9 martie 2007 s-a prevăzut:

Articolul 1 – „(1) Începând cu data intrării în vigoare a prezentei hotărâri, avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, valabile până la data de 6 martie 2007 inclusiv, acordate în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, pot fi reînnoite potrivit metodologiei stabilite în cuprinsul prezentei hotărâri.

(2) Perioada de valabilitate a avizelor reînnoite potrivit prezentei hotărâri nu poate depăși data de 31 decembrie 2008.

Articolul 2 – (1) Reînnoirea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite se acordă de către inspectoratul teritorial de muncă în baza următoarelor documente:

(a) solicitarea *de reînnoire a avizului de încadrare* în condiții deosebite, semnată de către reprezentantul legal al angajatorului ori de către altă persoană împuternicită de acesta, potrivit legii, împreună cu reprezentanții sindicatelor reprezentative sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, depusă în termen de maximum 30 de zile de la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri;

(b) buletinele de determinări de noxe profesionale, eliberate de laboratoarele abilitate, potrivit legii, care să ateste depășirea valorilor-limită de expunere profesională la locurile de muncă încadrate în condiții deosebite, sau documente care să ateste simpla prezență a unor agenți chimici foarte periculoși sau agenți biologici care nu au prevăzută limită admisibilă;

(c) planul de prevenire și protecție, care să asigure îmbunătățirea nivelului securității și al protecției sănătății lucrătorilor, cuprinzând măsuri și acțiuni eșalonate, astfel încât, până cel târziu la data de 31 decembrie 2008, locurile de muncă să se încadreze în condiții normale.

(2) Determinările de noxe profesionale se efectuează numai în prezența inspectorului de muncă desemnat în acest scop de inspectoratul teritorial de muncă.

(3) *Documentele prevăzute la alineatul (1) literele b) și c) pot fi depuse la inspectoratul teritorial de muncă în termen de maximum 120 de zile de la data solicitării prevăzute la alineatul (1) litera a).*

(4) Inspectoratul teritorial de muncă poate acorda reînnoirea avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, în termen de 15 zile de la depunerea întregii documentații prevăzute la alineatul (1).

(5) Neîndeplinirea condițiilor prevăzute la alineatul (3) conduce la neacordarea reînnoirii avizului de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite.

[...]

Articolul 4 – Angajatorii care nu au obținut reînnoirea avizului pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite pot formula contestație, în termen de 15 zile de la data comunicării, la Inspekția Muncii, care o va soluționa în termen de 30 de zile, sau se pot adresa direct instanței judecătorești competente, potrivit legii.

[...]

#### **Hotărârea Guvernului nr. 1.622 din 10 decembrie 2008 a prevăzut:**

Articolul 1 – (1) Începând cu data de 1 ianuarie 2009, avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite acordate, valabile până la data de 31 decembrie 2008 inclusiv, pot fi reînnoite potrivit metodologiei stabilite în cuprinsul prezentei hotărâri.

(2) Prevederile prezentei hotărâri se aplică numai angajatorilor care dețin la data de 31 decembrie 2008 avizul de reînnoire și care nu au realizat până la această dată măsurile necesare în vederea normalizării condițiilor de muncă.

(3) Perioada de valabilitate a avizelor reînnoite potrivit prezentei hotărâri nu poate depăși data de 31 decembrie 2009.

Aceste prevederi legale au fost modificate succesiv prin HG nr. 1627/29.12.2009, HG nr. 1349/23.12.2010, HG nr. 1280/27.12.2011, HG nr. 1274/18.12.2012, HG nr. 1077/11.12.2013, HG nr. 1173/29.12.2014, stabilindu-se posibilitatea prelungirii avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite acordate până la 31.12.2015.

#### **Prin HG nr.1014/2015 s-a prevăzut:**

„Articolul 1 – (1) Începând cu data de 1 ianuarie 2016, avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite acordate, valabile până la data de 31 decembrie 2015 inclusiv, pot fi reînnoite potrivit metodologiei stabilite prin prezenta hotărâre.

(2) Prevederile prezentei hotărâri se aplică numai angajatorilor care dețin la data de 31 decembrie 2015 avizul de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, reînnoite, și care nu au realizat până la această dată măsurile necesare în vederea normalizării condițiilor de muncă pentru locurile de muncă încadrate în condiții deosebite.

(3) Perioada de valabilitate a avizelor reînnoite potrivit prevederilor prezentei hotărâri nu poate depăși data de 31 decembrie 2018.”

[...]

Articolul 4 – Angajatorii care nu au obținut reînnoirea avizului pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite se pot adresa direct instanței judecătorești competente, potrivit legii.”

**La data de 1.01.2011 a intrat în vigoare Legea nr. 263/2010**, care a abrogat integral dispozițiile Legii nr. 19/2000 și care a stabilit în aria de analiză prezentă:

„Articolul 28 – (1) Condițiile de muncă în care se desfășoară activitatea asiguraților din sistemul public de pensii pot fi normale, deosebite și speciale.

Articolul 29 – (1) Sunt încadrate în condiții deosebite locurile de muncă stabilite în baza criteriilor și metodologiei prevăzute de legislația în vigoare la data încadrării acestora.”

Prin OUG nr. 94/[2021], s-a prevăzut în cadrul articolului unic modificarea Legii 263/2010, cu modificări ulterioare, stabilindu-se: „(1<sup>1</sup>) Avizele de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, al căror termen de valabilitate este data de 31 decembrie 2018, își prelungesc valabilitatea până la data de 1 septembrie 2023, dată până la care angajatorii au obligația de a normaliza condițiile de muncă. (1<sup>2</sup>) Perioada cuprinsă între data de 31 decembrie 2018 și data de 1 septembrie 2023 constituie stagiul de cotizare în condiții deosebite de muncă, pentru care angajatorii datorează contribuția de 4 % potrivit prevederilor articolului 138 litera b) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare.”

În continuare, lucrătorii care desfășoară munca în condiții deosebite de muncă beneficiază de drepturi suplimentare sub aspectul întinderii dreptului la concediu de odihnă, stagiul de cotizare necesar pentru a beneficia de drepturile legale de pensie, punctaj suplimentar la calcularea drepturilor de pensie. În acest sens:

Articolul 147 din Codul muncii prevede:

**„Articolul 147 [concediul de odihnă suplimentar pentru situații speciale]**

(1) Salariații care lucrează în condiții grele, periculoase sau vătămătoare, nevătătorii, alte persoane cu handicap și tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un concediu de odihnă suplimentar de cel puțin 3 zile lucrătoare.”

**Articolul 55 din Legea nr. 263/2010, cu modificări ulterioare prevede:**

(1) Persoanele care au realizat stagiul complet de cotizare au dreptul la pensie pentru limită de vârstă, cu reducerea vârstelor standard de pensionare, după cum urmează: a) conform tabelului nr. 1, în situația persoanelor care au realizat stagii de cotizare în condiții deosebite de muncă;

**Articolul 169 alineatul (1) din Legea nr. 263/2010, cu modificări ulterioare, prevede:**

„Pensionarii sistemului public de pensii ale căror drepturi de pensie au fost stabilite potrivit legislației anterioare datei de 1 aprilie 2001, care au desfășurat activități în locuri încadrate în grupa I și/sau grupa a II-a de muncă, beneficiază de o creștere a punctajelor anuale realizate în aceste perioade, după cum urmează:

- a) cu 50 % pentru perioadele în care au desfășurat activități în locuri încadrate în grupa I de muncă;
- b) cu 25 % pentru perioadele în care au desfășurat activități în locuri încadrate în grupa a II-a de muncă.”

**Legea [securității și sănătății în muncă] nr. 319/2006 prevede:**

Articolul 12 alineatul (1) Angajatorul are următoarele obligații:

- a) să realizeze și să fie în posesia unei evaluări a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în muncă, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice;
- b) să decidă asupra măsurilor de protecție care trebuie luate și, după caz, asupra echipamentului de protecție care trebuie utilizat;
- c) să țină evidența accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor ușoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă, astfel cum sunt definite la articolul 5 litera g);
- d) să elaboreze pentru autoritățile competente și în conformitate cu reglementările legale rapoarte privind accidentele de muncă suferite de lucrătorii săi.

(2) Prin ordin al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei, în funcție de natura activităților și de mărimea întreprinderilor, se vor stabili obligațiile ce revin

diferitelor categorii de întreprinderi cu privire la întocmirea documentelor prevăzute la alineatul (1).

Articolul 18 alineatul (7) Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor și/sau lucrătorii au dreptul să apeleze la autoritățile competente, în cazul în care consideră că măsurile adoptate și mijloacele utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securității și sănătății în muncă.

Legislația privind contribuțiile sociale datorate (extras)

Legea nr.487/2006 a prevăzut următoarele cote de contribuții sociale în cadrul raporturilor de muncă, calculate la venitul brut:

- 29 % pentru condiții normale de muncă, din care 19,5 % angajator și 9,5 % angajat;
- 34 % pentru condiții deosebite de muncă, din care 24,5 % angajator și 9,5 % angajat;
- 39 % pentru condiții speciale de muncă, din care 29,5 % angajator și 9,5 %;

Legea nr. 19/2000 a prevăzut următoarele cote de contribuții sociale:

- 31,3 % pentru condiții normale de muncă, din care 20,8 % angajator și 10,5 % angajat;
- 36,3 % pentru condiții deosebite de muncă, din care 25,8 % angajator și 10,5 % angajat;
- 41,3 % pentru condiții speciale de muncă, din care 30,8 % angajator și 10,5 % angajat.

Legea nr. 227/2015 a modificat din ianuarie 2018 regimul contribuțiilor sociale, prevăzând:

- o cotă unică de 25 % datorată de către persoanele fizice care au calitatea de angajați sau pentru care există obligația plății CAS;
- 4 % datorată în cazul condițiilor deosebite de muncă (astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 263/2010) de către persoane fizice sau juridice care au calitatea de angajatori sau asimilate;
- 8 % datorată în cazul condițiilor speciale de muncă (astfel cum sunt prevăzute în Legea nr. 263/2010) de către persoane fizice sau juridice care au calitatea de angajatori sau asimilate sunt acestora.



Prin Decizia în recurs în interesul legii pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție nr. 12/2016 publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 904 din 10/11/2016 s-a stabilit cu caracter obligatoriu, potrivit articolului 517 alineatul 4 din Codul de procedură civilă:

„I. În interpretarea și aplicarea dispozițiilor articolului 19 din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, cu modificările și completările ulterioare, articolului 29 alineatul (1) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, cu modificările și completările ulterioare, raportate la articolul 2 alineatul (2), articolele 3, 4, 11, 12, 15, 16 și 18 din Hotărârea Guvernului nr. 261/2001 privind criteriile și metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, respectiv articolele 1-4, articolele 7-9, articolul 13 alineatul (4) și articolul 131 din Hotărârea Guvernului nr. 246/2007 privind metodologia de reînnoire a avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, cu modificările și completările ulterioare, nu este deschisă calea unei acțiuni în constatare de drept comun a condițiilor deosebite de muncă în care angajații și-au desfășurat activitatea după data de 1 aprilie 2001 și nici a acțiunii în obligare a angajatorilor la încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții, atunci când aceștia din urmă nu au obținut sau, după caz, nu au reînnoit avizele pentru încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții.

II. În interpretarea și aplicarea dispozițiilor articolului 20 alineatul (2) și (3) din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare, a dispozițiilor articolului 1 alineatele (1) și (2) și articolului 2 alineatul (2) din Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, raportate la prevederile articolelor 2-6, articolelor 9, 13 și 16 din Hotărârea Guvernului nr. 1.025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare, precum și a prevederilor articolului 30 alineatul (1) litera e) din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, în ceea ce privește condițiile speciale, acest tip de acțiuni nu sunt deschise, atunci când nu sunt întrunite condițiile cumulative privind înscrierea activității și a unității angajatoare în anexele nr. 1 și 2 la Legea nr. 226/2006 și, respectiv, în anexele nr. 2 și 3 la Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare.

Înalta Curte a reținut în considerentele deciziei în extras următoarele: „55. Hotărârea Guvernului nr. 261/2001, cu modificările și completările ulterioare, a fost abrogată expres prin articolul 16 din Hotărârea Guvernului nr. 246/2007, cu modificările și completările ulterioare, în care, prin articolul 1, s-a prevăzut posibilitatea de reînnoire a avizelor de încadrare, acordate potrivit Hotărârii Guvernului nr. 261/2001, cu modificările și completările ulterioare, în urma parcurgerii metodologiei stabilite prin noua reglementare. În sfera de reglementare a acestui act normativ intrau, potrivit articolului 1 alineatul (2), numai angajatorii care dețineau avize valabile de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite și care nu au realizat, prin măsurile adoptate până la acea dată, normalizarea condițiilor de muncă. Totodată, după data de 9 martie 2007, când a intrat în

vigoare Hotărârea Guvernului nr. 246/2007, cu modificările și completările ulterioare, nu mai este posibilă emiterea avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, ci doar reînnoirea etapizată a avizelor deja acordate.

[...]

94. Împrejurarea că persoanele nominalizate ca având dreptul de a iniția procedura administrativă nu au făcut-o sau nu au finalizat-o nu deschide pentru salariat calea dreptului comun, întrucât, dacă legiuitorul ar fi dorit, ar fi făcut trimitere la normele de drept comun. Dimpotrivă, după cum s-a arătat anterior, în anumite etape ale procedurii administrative, părțile interesate au avut la dispoziție acțiunea în contencios administrativ pentru a cenzura anumite acte sau refuzul organului administrativ de a adopta conduita solicitată de parte.

95. Cum acestea sunt dispoziții speciale, derogatorii de la regimul juridic de drept comun în materia litigiilor de muncă, instanța specializată în această materie nu se poate substitui autorităților special reglementate cu atribuții în procedura administrativă și nu poate adăuga la lege, pe calea interpretării, prin crearea unei situații juridice noi, neavută în vedere de către legiuitor la momentul legiferării, eludând procedura ce intră în competența acestor autorități, pentru a recunoaște apartenența unor locuri de muncă la categoria celor aflate în alte condiții decât cele normale, întrucât aceasta ar echivala cu o depășire a atribuțiilor puterii judecătorești prin imixtiunea în sfera puterii executive care se exercită prin autoritățile publice implicate în metodologie.

96. Ca atare, nerespectarea demersurilor ce se referă la procedura de evaluare și clasificare a acestor locuri de muncă nu poate fi suplinită, pe cale jurisdicțională, de un litigiu promovat în contradictoriu cu angajatorul și calificat ca un conflict de muncă. Aceasta pentru că, prin natura mecanismului instituit, constituirea dreptului salariatului are loc exclusiv în procedura administrativă anterior descrisă, care, în lipsa unei dispoziții legale, nu poate fi substituită de către instanță cu o procedură judiciară.

*97. Probele administrate în fața instanței, chiar dacă, în principiu, confirmă existența unor condiții de muncă dăunătoare, pentru care s-au achitat sporuri salariate de compensare a lucrului în aceste condiții, nu pot fi valorificate în favoarea salariatului pe calea dreptului comun, întrucât această constatare reprezintă doar o cerință, alături de alte condiții care, cumulativ, fac dovada cerută de lege pentru acordarea de către autoritatea competentă a avizului.*

*98. În plus, pentru munca desfășurată în condiții deosebite/speciale, angajatorul era obligat la cote de contribuții sociale majorate procentual față de contribuția datorată pentru un loc de muncă în condiții normale, pentru ca, la deschiderea drepturilor de pensie, petentul să poată beneficia de sporurile de punctaj aferent încadrării.*

99. Regimul juridic actual instituit prin Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, nu mai prevede o procedură de emitere de noi avize,

respectiv de completare a listei cu noi înscrieri, ci doar de reevaluare a locurilor de muncă din unitățile deja înscrise, pentru a verifica dacă condițiile ce au atras încadrarea inițială mai subzistă.

*100. Dacă etapa de acordare a avizului nu a fost finalizată prin emiterea unui aviz susceptibil a fi reînnoit, nu sunt îndeplinite nici condițiile prevăzute de Hotărârea Guvernului nr. 246/2007, cu modificările și completările ulterioare, și Hotărârea Guvernului nr. 1014/2015, pentru demararea procedurii de reevaluare a locului de muncă, având în vedere mențiunea expresă potrivit căreia procedura de reevaluare se aplică exclusiv unităților ce dețin avizul de încadrare.*

*101. În consecință, excedează abilitării instanței de drept comun a statua asupra încadrării/reevaluării locului de muncă, întrucât legiuitorul nu a deschis, în această situație, calea dreptului comun, abilitând instanța de judecată să preia atribuțiile organului administrativ din respectiva procedură (în ceea ce privește constatarea tehnico-științifică și medicală și avizarea locului de muncă ca fiind încadrabil în condiții deosebite/speciale).*

102. În cazul de față nu există nicio prevedere legală sau constituțională care să confere instanțelor judecătorești competența de a înlătura normele juridice instituite prin lege care vizează procedura administrativă dată în competența organelor specializate ale statului și termenele de desfășurare, întrucât printr-o asemenea practică s-ar încălca principiul separației puterilor, consacrat în articolul 1 alineatul (4) din Constituția României.

103. O astfel de interpretare a dispozițiilor legale nu încalcă principiul egalității în drepturi a cetățenilor și nici dreptul la un proces echitabil și liberul acces la justiție al părții care ar avea interes să beneficieze de o astfel de încadrare a locului său de muncă, prevăzute de articolul 21 alineatul (1) din Constituția României și articolul 6 din Convenția pentru apărarea drepturilor omului și a libertăților fundamentale, întrucât garanția legalității acestei proceduri a fost oferită de accesul instituit de legiuitor la instanța de contencios administrativ.”

Curtea Constituțională a României, prin Decizia nr.806/6 decembrie 2018 publicată în Monitorul Oficial nr. 203 din 14.03.2019, a respins ca neîntemeiată excepția de neconstituționalitate și a constatat că dispozițiile articolului 20 alineatele (2) și (3) din Legea nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale, ale articolului 1 alineatele (1) și (2), ale articolului (2) alineatul (2) din Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale și ale articolului 30 alineatul (1) litera e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, în interpretarea dată de Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul competent să judece recursul în interesul legii prin Decizia nr. 12 din 23 mai 2016, sunt constituționale în raport cu criticile formulate.

Din această perspectivă, Curtea Constituțională apreciază că interpretarea pe care Înalta Curte de Casație și Justiție – Completul competent să judece recursul în interesul legii a dat-o dispozițiilor de lege criticate prin Decizia nr. 12 din 23 mai

2016 [OMISSIS] [punctul II din dispozitiv, redat mai sus] [OMISSIS] este în acord cu conținutul acestor dispoziții. Din contră, dacă Înalta Curte de Casație și Justiție sau Curtea Constituțională ar interpreta textele de lege supuse analizei de constituționalitate în sensul că dau dreptul salariaților de a se adresa în mod direct justiției, în alte situații decât cele prevăzute în mod distinct în ipoteza articolului 11 alineatul (2) din Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003, pentru a obține recunoașterea condițiilor speciale, fără respectarea condițiilor cumulative mai sus arătate, s-ar substitui legiuitorului, fapt interzis de principiul separației puterilor în stat.

30. Argumentul invocat de Curtea de Apel Oradea – Secția I civilă, potrivit căruia articolul 11 alineatul (6) din Directiva Consiliului 89/391/CEE dă dreptul salariaților să recurgă la autorități dacă apreciază că angajatorul nu își îndeplinește obligațiile, iar prin autorități se impune a se înțelege și instanțele de judecată, nu este de natură să modifice concluziile mai sus reținute. Astfel, Curtea reține că, prin Hotărârea din 21 martie 2018, pronunțată în cauzele conexe C-133/17 și C-134/17, Curtea de Justiție a Uniunii Europene a statuat că *„articolul 114 alineatul (3) și articolele 151 și 153 TFUE, precum și Directiva 89/391/CEE a Consiliului din 12 iunie 1989 privind introducerea de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă trebuie interpretate în sensul că nu se aplică unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, care stabilește termene stricte și proceduri care nu permit instanțelor naționale să reexamineze sau să stabilească încadrarea activităților desfășurate de lucrători în diferite grupe de risc, pe baza căreia se calculează pensiile pentru limită de vârstă ale acestor lucrători.”*

31. Curtea nu ignoră aspectul că în critica pe care o formulează în raport cu dispozițiile articolului 21 din Constituție autorii excepției invocă și faptul că, în procedura de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale, salariații nu au avut dreptul de a se adresa în mod individual justiției pentru apărarea drepturilor lor. Astfel, Curtea observă că, în cadrul procedurii mai sus amintite, sindicatele și reprezentanții salariaților au fost parteneri activi în inițierea și desfășurarea etapelor acesteia, putând interveni atunci când angajatorul era pasiv, în acest sens, articolul 3 alineatul (3) din Hotărârea Guvernului nr. 1.025/2003 prevede: *„În cazul în care angajatorul nu declanșează procedura de încadrare a locurilor de muncă în condiții speciale, sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă ori responsabilul cu protecția muncii pot sesiza inspectoratele teritoriale de muncă, care vor dispune verificarea locurilor de muncă conform alineatului (1) litera c).”* De asemenea, articolul 13 alineatul (1) din același act normativ prevede că *„Angajatorii și/sau sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă, care nu au primit aviz pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale, pot formula plângere, în termen de 15 zile de la data comunicării, la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei care, împreună cu Ministerul Sănătății, o va soluționa în termen de 30 de zile, prin decizie rămasă definitivă.”*

Potrivit alineatului (3) al aceluiași articol, această decizie putea fi contestată la instanța judecătorească competentă, potrivit legii.

## **9. Jurisprudență națională relevantă/pertinentă**

### ***Tribunalul Gorj, Sentință civilă nr. 210/2017 din data de 14.02.2017***

Prin cererea dedusă judecății, astfel cum a fost modificată și precizată, reclamanta solicită, în contradictoriu cu pârâta [OMISSIS], să se constate că și-a desfășurat activitatea în condiții speciale de muncă în perioada 01.04.2001-23.05.2015, obligarea pârâtei să emită adeverință din care să rezulte condițiile de muncă în care și-a desfășurat activitatea, în cuprinsul căreia să fie menționat și procentul de 100 % efectiv lucrat în aceste condiții, în forma și cu mențiunile obligatorii prevăzute de legislația în vigoare la data emiterii acesteia. Încadrarea activității în condiții speciale în vederea pensionării, pentru perioada ulterioară datei de 01.04.2001, a fost reglementată prin Legea nr. 19/2000, HG nr.1025/2003, Legea nr. 226/2006, Ordinul nr. 572/2006 pentru aprobarea Normelor tehnice de aplicare a prevederilor Legii nr. 226/2006, Legea nr. 263/2010, HG nr. 257/2011 de aprobare a Normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 263/2010.

[...]

La articolul 3 din HG nr.1025/2003 au fost prevăzute etapele ce trebuiau urmate pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale, și anume: a) nominalizarea locurilor de muncă care se solicită a fi încadrate în condiții speciale; b) solicitarea de verificare a activităților cuprinse în lista locurilor de muncă în condiții speciale, adresată inspectoratului teritorial de muncă; c) verificarea de către inspectoratele teritoriale de muncă sau Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare a locurilor de muncă nominalizate la litera a);

d) efectuarea expertizei tehnice, în vederea identificării factorilor de risc care nu pot fi înlăturați, conform criteriului prevăzut la articolul 2 alineatul (1) litera c), precum și a efectelor asupra persoanelor, definite conform criteriului prevăzut la articolul 2 alineatul (1) litera d); e) efectuarea expertizei medicale, în vederea identificării și interpretării datelor medicale înregistrate la nivelul cabinetelor medicale de întreprindere, al structurilor medicale de medicina muncii și al comisiilor de expertizare a capacității de muncă, pentru confirmarea criteriului stabilit la articolul 2 alineatul (1) litera e).

Conform articolului 6 alineatul 1 din HG nr.1025/2003, „În urma analizării dosarului de către Comisia pentru acordarea avizelor de încadrare în condiții speciale, constituită în cadrul Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, se acorda avizul sau se respinge motivat solicitarea de emitere a acestuia”.

În baza articolului 3 alineatul (3) din HG nr. 1025/2003, în cazul în care angajatorul nu declanșa procedura de încadrare a locurilor de muncă în condiții

speciale, sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă ori responsabilul cu protecția muncii puteau sesiza inspectoratele teritoriale de muncă, care dispuneau verificarea locurilor de muncă conform alineatului (1) litera c).

Potrivit articolului 13 din HG nr. 1025/2003:

„(1) Angajatorii și/sau sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, reprezentanții angajaților în cadrul comitetului de securitate și sănătate în muncă, care nu au primit aviz pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale, pot formula plângere, în termen de 15 zile de la data comunicării, la Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei care, împreună cu Ministerul Sănătății, o va soluționa în termen de 30 de zile, prin decizie rămasă definitivă.

(2) Dacă plângerea prevăzută la alineatul (1) se referă la locurile de muncă din domeniul nuclear, la soluționarea plângerii va participa și Comisia Națională pentru Controlul Activităților Nucleare.

(3) Decizia prevăzută la alineatul (1) poate fi contestată la instanța judecătorească competentă, potrivit legii.”

Articolul 16 din Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003 a stabilit ca limită temporală până la care se poate face încadrarea locurilor de muncă în condiții speciale data de 31 decembrie 2004, ce a fost prelungită ulterior până la data de 30 iunie 2005, prin Hotărârea Guvernului nr. 2280/2004 pentru modificarea și completarea Hotărârii Guvernului nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale.

La data de 16 iunie 2006 a intrat în vigoare Legea nr. 226/2006, privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, prin care, la articolul 1 alineatul (1) și alineatul (2), s-a prevăzut că:

„(1) Începând cu data de 1 aprilie 2001, sunt încadrate în condiții speciale locurile de muncă în care se desfășoară activitățile prevăzute în anexa nr. 1.

(2) Locurile de muncă prevăzute la alineatul (1) sunt cele din unitățile prevăzute în anexa nr. 2, care au obținut avizul pentru îndeplinirea procedurilor și criteriilor de încadrare în condiții speciale, în conformitate cu prevederile Hotărârii Guvernului nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare.

La data de 1.01.2011 a intrat în vigoare Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice, prin care s-au abrogat expres Legea nr. 19/2000 și Legea nr. 226/2006.

[...]

În baza articolului 30 alineatele (2) și (3) din Legea nr. 263/2010, ce prevede posibilitatea reevaluării încadrării locurilor de muncă în condiții speciale, periodic, din 5 în 5 ani, a fost adoptată Hotărârea Guvernului nr. 1284/2011 privind stabilirea procedurii de reevaluare a locurilor de muncă în condiții speciale prevăzute la articolul 30 alineatul (1) litera e) din Legea nr. 263/2010 privind sistemul unitar de pensii publice.

Potrivit acestui act normativ, procedura de reevaluare se aplică doar locurilor de muncă ce îndeplinesc cumulativ criteriile din articolul 3 alineatul (1), dintre care primul criteriu este ca activitatea și unitatea în care se desfășoară să fie cuprinse în anexele nr. 2 și 3 la Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, iar celelalte vizează menținerea condițiilor avute în vedere la acordarea avizului de încadrare.

Procedura instituită prin noua reglementare conține o metodologie similară celei reglementate prin Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003, cu modificările și completările ulterioare, ce presupune înființarea unei comisii de reevaluare care să stabilească, până la 30 septembrie 2013, la solicitarea persoanelor nominalizate (ce trebuia formulată până la data de 1 iulie 2013, în urma prorogării termenului prin Hotărârea Guvernului nr. 1273/2012) prin hotărâre, menținerea sau respingerea avizului de încadrare, hotărâre ce poate fi contestată la instanța de contencios administrativ.

Prin Decizia, pronunțată de Înalta Curte de Casație și Justiție în soluționarea recursului în interesul legii, publicată în Monitorul Oficial nr. 904/10 noiembrie 2016, s-a stabilit că, în interpretarea și aplicarea dispozițiilor articolului 20 alineatele (2) și (3) din Legea nr. 19/2000, cu modificările și completările ulterioare, a dispozițiilor articolului 1 alineatele (1) și (2) și articolului 2 alineatul (2) din Legea nr. 226/2006 privind încadrarea unor locuri de muncă în condiții speciale, raportate la prevederile articolelor 2-6, articolelor 9, 13 și 16 din Hotărârea Guvernului nr. 1025/2003 privind metodologia și criteriile de încadrare a persoanelor în locuri de muncă în condiții speciale, cu modificările și completările ulterioare, precum și a prevederilor articolului 30 alineatul (1) litera e) din Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare, în ceea ce privește condițiile speciale, nu este deschisă calea unei acțiuni în constatare de drept comun a condițiilor speciale de muncă în care angajații și-au desfășurat activitatea după data de 1 aprilie 2001 și nici a acțiunii în obligare a angajatorilor la încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții, atunci când nu sunt întrunite condițiile cumulative privind înscrierea activității și a unității angajatoare în anexele nr. 1 și 2 la Legea nr. 226/2006 și, respectiv, în anexele nr. 2 și 3 la Legea nr. 263/2010, cu modificările și completările ulterioare.

În considerentele acestei decizii (paragraful 81), s-a reținut că instanța nu se poate substitui organelor administrative, eludând procedura ce intră în competența acestora, pentru a recunoaște apartenența unor locuri de muncă la categoria celor aflate în astfel de condiții. În acest sens, dacă avizele emise pentru angajator, ce nu includ locurile de muncă ale reclamanților, nu au fost contestate în procedura

administrativă prevăzută de articolul 18 din Hotărârea Guvernului nr. 261/2001, cu modificările și completările ulterioare, iar ulterior, la instanța de contencios administrativ, acestea se bucură de prezumția de legalitate. Absența acestor acte administrative prezumă că activitatea se desfășoară în condiții normale.

[OMISSIS] [considerentele 102 și 103 ale deciziei ÎCCJ redate mai sus]

[...]

În concluzie, potrivit prevederilor mai sus citate și interpretărilor date de Înalta Curte de Casație și Justiție, pentru încadrarea activității în condiții speciale de muncă era necesar ca salariatul să desfășoare activități din cele prevăzute în anexa nr. 1 la Legea nr. 226/2006, unitatea la care își desfășura activitatea să fi obținut aviz pentru încadrarea în condiții speciale a acestor locuri de muncă, cu respectarea metodologiei prevăzută de HG nr. 1025/2003, unitatea fiind astfel înscrisă în anexa nr. 2 la Legea nr. 226/2006, iar ulterior, după intrarea în vigoare a Legii nr. 263/2010, pentru menținerea încadrării locurilor de muncă în condiții speciale, unitatea să fi urmat procedura reglementată de HG nr. 1284/2011, pentru reevaluarea locurilor de muncă în condiții speciale, în orice altă situație salariatul neavând deschisă calea acțiunii în constatarea desfășurării activității în condiții speciale de muncă.

[...]

Reclamanta a fost angajată pe postul de electrician, desfășurând activități specifice acestei meserii, iar angajatorul nu a obținut avizul pentru încadrarea acestui loc de muncă în condiții speciale, astfel că, în raport de prevederile mai sus citate și interpretările date de Înalta Curte de Casație și Justiție, instanța apreciază că pretențiile reclamantei sunt inadmisibile.

[OMISSIS] [dispoziții referitoare la respectiva cauză, irelevante în speță]

#### **10. [OMISSIS] [eroare de dactilografiere]**

#### **Motivele ce au determinat instanța să formuleze cererea de hotărâre preliminară**

10. Soluționarea apelului formulat împotriva hotărârii de respingere a acțiunii depinde exclusiv de stabilirea sensului și întinderii marjei de apreciere a statului în procesul de transpunere a prevederilor articolului 11 alineatul (6) în corelare cu articolul 9 din Directiva [89/391] a Consiliului Uniunii Europene privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă în corelare cu articolele 31 și 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene.

În speța de față, reclamanta JU solicită obligarea angajatorului pârât Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași la încadrarea activității sale în condiții deosebite



de muncă începând cu anul 2007 și achitarea de către angajator a diferențelor de contribuții de asigurări sociale.

Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași este o unitate sanitară cu paturi de utilitate publică, cu personalitate juridică, aflată în subordinea autorității administrative locale reprezentate de Consiliul Județean Iași.

În concepția legiuitorului român, reglementarea încadrării muncii în condiții deosebite, speciale sau normale de muncă vizează măsuri normative subsumate protecției securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, fiind acordate în funcție de factorii de risc de îmbolnăvire profesională. Încadrarea activității prestate în cadrul unui raport de muncă în condiții deosebite sau speciale de muncă se circumscrie acțiunilor pozitive de natură a contrabalansa efectele pe termen lung ale prestării sarcinilor lucrative într-un loc de muncă care, în pofida tuturor măsurilor luate pentru protecția securității și sănătății lucrătorilor, continuă să prezinte riscuri profesionale majore. În acest sens, încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite presupune, în sens legal, existența noxelor profesionale ce afectează direct organismul lucrătorilor pe termen mediu sau lung (a se vedea articolul 2 din HG 261/2001, citat anterior). Caracterul protectiv al dispozițiilor referitoare la încadrare a activității în condiții de muncă rezultă expres din prevederile articolului 7 din HG 261/2001, care stipulează că încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite se va face numai în situația în care angajatorii au luat măsurile tehnico-organizatorice potrivit Legii protecției muncii nr. 90/1996, republicată (în prezent înlocuită de Legea nr. 319/2006), Normelor generale de protecție a muncii, Normelor specifice de securitate a muncii și altor reglementări tehnice aplicabile. În condițiile în care riscul profesional rămâne ridicat în pofida măsurilor tehnice, sanitare și organizatorice de protecție a muncii, prin încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite se acordă beneficii compensatorii suplimentare lucrătorilor afectați. Astfel, dreptul la concediu suplimentar permite un interval mai îndelungat de odihnă pentru refacerea sănătății, iar stagiul de contribuție redus pentru pensia pentru limita de vârstă, stagiul calculat în raport de activitatea prestată în astfel de condiții, presupune o perioadă activă de durată mai scurtă decât în cazul lucrătorilor a căror activitate este încadrată în condiții normale de muncă.

Calificarea condițiilor de muncă a fost plasată în sfera de responsabilitate a angajatorului, care decide împreună cu sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, în cadrul Comitetului de securitate și sănătate în muncă acolo unde acesta este înființat, într-o procedură administrativă de evaluare tehnică a riscurilor pentru sănătate și securitate, pe baza unui aviz eliberat de Inspekția Muncii. Angajatorii care nu au primit aviz pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite puteau formula plângere în termen de 15 zile de la data comunicării, la Inspekția Muncii, care trebuia să o soluționeze în termen de 30 de zile.

Reglementarea națională a limitat nu numai procedural încadrarea în condiții deosebite a activității, ci și din punct de vedere temporal, aceste dispoziții

aplicându-se doar angajatorilor care ființau la data de 31.12.2002 și indiferent de momentul stabilirii raporturilor de muncă cu lucrătorii. Beneficiul condițiilor deosebite de muncă nu a putut fi dobândit ulterior anului 2007, indiferent de nivelul riscurilor profesionale constatate și indiferent dacă anterior angajatorul a avut aviz de încadrare în muncă însă acesta a expirat, cum este situația în speță care determină întrebarea preliminară.

În acest sens, așa cum a reținut și Înalta Curte de Casație și Justiție, „Hotărârea Guvernului nr. 261/2001, cu modificările și completările ulterioare, a fost abrogată expres prin articolul 16 din Hotărârea Guvernului nr. 246/2007, cu modificările și completările ulterioare, în care, prin articolul 1 s-a prevăzut *posibilitatea de reînnoire a avizelor* de încadrare, acordate potrivit Hotărârii Guvernului nr. 261/2001, cu modificările și completările ulterioare, în urma parcurgerii metodologiei stabilite prin noua reglementare. În sfera de reglementare a acestui act normativ intrau, potrivit articolului 1 alineatul (2), *numai angajatorii care dețineau avize valabile de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite și care nu au realizat, prin măsurile adoptate până la acea dată, normalizarea condițiilor de muncă. Totodată, după data de 9 martie 2007, când a intrat în vigoare Hotărârea Guvernului nr. 246/2007, cu modificările și completările ulterioare, nu mai este posibilă emiterea avizelor de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite, ci doar reînnoirea etapizată a avizelor deja acordate.” (Înalta Curte de Casație și Justiție – RIL nr. 12/2016, paragraful 55).*

În cauză, pârâtul angajator Spitalului Clinic de Pneumoftiziologie Iași a deținut avizul [OMISSIS] din 11.12.2001 emis de Inspectoratul Teritorial de Muncă prin care a fost avizată încadrarea în „condiții deosebite” a activității, potrivit anexei, aviz prelungit prin actul [OMISSIS] din 29.03.2004. Prin adresa [OMISSIS] din 2.02.2007 emisă de Inspectoratul Teritorial de Muncă Iași s-au comunicat Spitalul[ului] Clinic de Pneumoftiziologie Iași că perioada pentru care a fost acordat avizul a expirat și, prin urmare, acesta își încetează efectele –31.12.2006. La data de 9.03.2007, data intrării în vigoare a HG nr. 261/2007, s-a refuzat inițierea procedurii, invocându-se că avizul [OMISSIS] din 29.03.2004 era deja expirat.

Reclamanta în calitate de medic în cadrul unității spitalicești a dovedit că a beneficiat de încadrarea în grupa a II-a de muncă în perioada 1.07.1989-31.03.2001, respectiv de încadrarea activității în condiții deosebite în perioada 1.04.2001-31.12.2006, potrivit adevărului [OMISSIS] din 7.08.2021. Prin acțiunea dedusă judecării în prezenta cauză, ea solicită obligarea angajatorului pârât Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași la încadrarea activității sale în condiții deosebite de muncă și ulterior anului 2007, având în vedere că nu numai că a lucrat în aceleași condiții, dar, mai mult, spitalul a fost desemnat Spital Faza II COVID prin Ordinul [OMISSIS] completat cu OMS [OMISSIS].

Prima instanță a respins acțiunea, apreciind că, „atât timp cât legislația prevede urmarea unei proceduri de către angajator pentru încadrarea locurilor de muncă în

condiții deosebite de muncă, instanța nu poate admite acțiunea în forma în care a solicitat reclamanta. Nu poate fi obligat angajatorul la încadrarea activității reclamantei în condiții deosebite de muncă dacă nu a fost urmată procedura și obținut avizul legal în acest sens. [...]”

Deși aplicarea legislației naționale în interpretarea obligatorie a Înaltei Curți de Justiție și Casație nu comportă dezbateri în jurisprudența internă, totuși, Curtea de Apel Iași, ca instanță de ultim grad în prezenta procedură, are îndoieli cu privire la conformitatea practicii naționale cu prevederile dispozițiilor prioritare aplicabile la nivelul Uniunii Europene. În acest sens se apreciază că interpretarea dispozițiilor relevante aplicabile la nivelul Uniunii Europene este determinantă, fiind necesară utilizarea mecanismului prevăzut de articolul 267 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (în continuare „TFUE”) pentru a se stabili dacă [articolul] 11 alineatul (6), cu referire la articolul 9 din Directiva [89/391] a Consiliului Uniunii Europene privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă, se opune unei legislații și practici naționale obligatorii potrivit căreia lucrătorii nu au dreptul de a recurge direct la autoritatea care răspunde de protecția securității și sănătății la locul de muncă în cazul în care consideră că măsurile luate și mijloacele puse la dispoziție de angajator nu corespund scopurilor de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă și nici nu pot sesiza instanța de judecată în condițiile în care apreciază că angajatorii nu și-au îndeplinit obligațiile care le revin în ceea ce privește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite de muncă, nici pentru perioada de timp deja lucrată, nici pentru perioada de timp viitoare a raportului de muncă.

Potrivit prevederilor articolului 11 alineatul (6) din directivă, „*Lucrătorii și reprezentanții acestora au dreptul să recurgă, în conformitate cu legislațiile și practicile interne, la autoritatea care răspunde de protecția securității și sănătății la locul de muncă, în cazul în care consideră că măsurile luate și mijloacele puse la dispoziție de angajator nu corespund scopurilor de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă*”. Acest text a fost translat în legislația internă prin dispozițiile articolului 18 alineatul (7) din Legea nr. 319/2006, fără alte măsuri procedurale, stipulându-se doar că „*Reprezentanții lucrătorilor cu răspunderi specifice în domeniul securității și sănătății lucrătorilor și/sau lucrătorii au dreptul să apeleze la autoritățile competente, în cazul în care consideră că măsurile adoptate și mijloacele utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securității și sănătății în muncă*”. Deși norma internă, generală prevede expres un drept al lucrătorilor de a apela la orice autoritate competentă pentru a verifica dacă măsurile adoptate și mijloacele utilizate de către angajator nu sunt suficiente pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, aceasta nu a fost preluată în legislația secundară ce vizează evaluarea riscurilor profesionale pe termen mediu sau lung pentru lucrători. Mai mult în raport cu caracterul obligatoriu al Deciziei ICCJ nr.12/2016, interpretare apreciată ca fiind constituțională prin Decizia 806/2018 a Curții Constituționale anterior citată, nu este recunoscută procedural calea unei acțiuni de drept comun în obligarea angajatorilor la încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții atunci când

aceștia din urmă nu au obținut sau, după caz, nu au reînnoit avizele pentru încadrarea locurilor de muncă în aceste condiții.

Curtea de Justiție a Uniunii Europene a mai fost sesizată cu o întrebare preliminară în această arie în cauzele conexe C-133/17 și C-134/17 Dănuț Podilă [și alții] [OMISSIS]. Cu toate acestea, în cauza respectivă, după ce Curtea a stabilit inaplicabilitatea articolelor 114 alineatul (3), 151 și 153 TFUE, a subliniat: „cererile de decizie preliminară au fost formulate în cadrul a două litigii privind încadrarea locurilor de muncă în scopul stabilirii pensiilor pentru limită de vârstă. Astfel, din cuprinsul acestor cereri rezultă că reclamantii din litigiile principale nu urmăresc, prin acțiunile formulate, să se constate că angajatorii lor nu îndeplinesc obligațiile care le revin în ceea ce privește securitatea și sănătatea la locul de muncă și nici că condițiile în care își desfășoară activitatea nu sunt în conformitate cu cerințele privind securitatea și sănătatea la locul de muncă, ci urmăresc să obțină recunoașterea faptului că locurile de muncă în care și-au desfășurat activitățile ar fi trebuit încadrate ca locuri de muncă în care lucrătorii sunt expuși unor condiții speciale, pentru a putea să beneficieze de o majorare a pensiilor pentru limită de vârstă. Desigur, nu se poate exclude de la început ca un sistem de încadrare a activităților lucrătorilor în diferite categorii în scopul calculării pensiilor pentru limită de vârstă în conformitate cu proceduri administrative specifice și cu termene stricte să poată avea un impact asupra respectării obligațiilor ce revin angajatorilor în temeiul Directivei 89/391, aspect a cărui verificare revine instanței naționale. Aceasta ar putea fi situația în special în cazul în care încadrarea activităților unui angajator, în scopul calculării pensiilor pentru limită de vârstă, ca activități care nu supun lucrătorii unor condiții deosebite sau speciale ar trebui să aibă o influență directă asupra încadrării acestui angajator în categoriile de întreprinderi pe care statele membre sunt obligate să le stabilească în temeiul articolului 9 alineatul (2) din această directivă, exonerându-l eventual de la anumite obligații care decurg din directiva menționată. (cauzele conexe C-133/17 și C-134/17 Dănuț Podilă, [punctele] 41, 42)

În consecință, reținând că o situație precum cea în discuție în litigiile principale nu intră în domeniul de aplicare al dispozițiilor Directivei 89/391, Curtea a apreciat articolul 114 alineatul (3) și articolele 151 și 153 TFUE, precum și dispozițiile Directivei 89/391 trebuie interpretate în sensul că nu se aplică unei reglementări naționale, precum cea în discuție în litigiul principal, care stabilește termene stricte și proceduri care nu permit instanțelor naționale să reexamineze sau să stabilească încadrarea activităților desfășurate de lucrători în diferite grupe de risc, pe baza căreia se calculează pensiile pentru limită de vârstă ale acestor lucrători.

Spre deosebire de cauza Podilă, în prezenta cauză finalitatea urmărită prin acțiune nu vizează stabilirea drepturilor de pensie, ci recunoașterea riscurilor profesionale specifice condițiilor deosebite în cadrul activității prestate de reclamanta. Este indubitabil că indirect o astfel de încadrare în condiții deosebite determină consecințe și în sfera sistemului public de asigurări sociale, însă reclamanta este în continuare în executarea raportului de muncă și solicită ca aceasta recunoaștere să opereze deopotrivă pentru trecut și pentru viitor, reclamând că nimic nu s-a

modificat în specificul activității sale. Reclamanta pretinde prin acțiune că locul său de muncă a fost și a rămas în mod constant afectat de factori de risc majori cu depășirea valorilor-limită de expunere profesională la locurile de muncă sau alți agenți biologici care au avut efecte nocive asupra stării de sănătate. Cu toate acestea, accesul la instanță al reclamantei în acord cu legislația și practica internă nu este deschis nici pentru trecut, nici pentru viitor. În condițiile în care pretențiile deduse judecății privesc perioada anului 2007 și ulterior, competența *ratione temporis* Curții de Justiție a Uniunii este atrasă în temeiul articolului 2 din Actul privind condițiile de aderare a Republicii Bulgaria și a României, normă potrivit căreia dispozițiile tratatelor originare și actele adoptate de instituții înainte de aderare, sunt obligatorii pentru România de la data aderării sale, astfel încât ele se aplică și efectelor viitoare ale unor situații ivite chiar anterior aderării.

Deși articolul 11 alineatul (6) din Directiva 391/89/CEE, transpus prin articolul 18 alineatul (7) din Legea 319/2006 în legislația națională, instituie dreptul lucrătorului de a recurge în conformitate cu legislațiile și practicile interne, la autoritatea care răspunde de protecția securității și sănătății la locul de muncă, în cazul în care consideră că măsurile luate și mijloacele puse la dispoziție de angajator nu corespund scopurilor de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă, în dreptul intern salariații nu au deschisă vreo cale procedurală pentru a solicita verificarea/examinarea locului de muncă în ceea ce privește existența și valoarea noxelor profesionale și nici de a reclama protecția legală suplimentară referitoare la încadrare în condiții de muncă. Nici reprezentanții salariaților nu au putut ulterior anului 2007 reclama necesitatea prelungirii avizului, actul normativ acordând doar posibilitatea angajatorului, care nu a obținut reînnoirea avizului pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite, de a contesta refuzul autorității publice la Inspekția Muncii sau direct la instanța competentă [s.n. instanța de contencios administrativ, potrivit art. 2 alin. (1) lit. f) din Legea contenciosului administrativ nr. 554/2004, cu modificările și completările ulterioare]. Totodată potrivit articolului 4 din HG 1024/2015 doar *angajatorii* care nu au obținut reînnoirea avizului pentru încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite se pot adresa direct instanței judecătorești competente, potrivit legii. În acest context trebuie realizată o nuanță explicativă din perspectiva întregului ansamblu normativ incident, apărând necesar a se preciza că nu întotdeauna exista un interes direct al angajatorului de încadrare a activității în condiții deosebite, în condițiile în care din punct de vedere financiar o astfel de măsură presupunea o sarcină fiscală suplimentară (a se vedea subpunctul Legislația privind contribuțiile sociale datorate (extras).

Dispozițiile articolului 12 din Legea 319/2006 au transpus prevederile articolului 9 din Directiva 391/89, însă obligațiile angajatorilor [litera a) de a realiza o evaluare a riscurilor pentru securitatea și sănătatea în munca, inclusiv pentru acele grupuri sensibile la riscuri specifice; c) de a ține evidența accidentelor de muncă ce au ca urmare o incapacitate de muncă mai mare de 3 zile de lucru, a accidentelor ușoare, a bolilor profesionale, a incidentelor periculoase, precum și a accidentelor de muncă] nu au fost corelate cu obligația de încadrare fidelă și exactă a condițiilor de muncă la nivelul întreprinderii. De asemenea, deși articolul

12 alineatul (2) din Legea 319/2006 transpune articolul 9 alineatul (2) din directivă, nici un act secundar legislativ ulterior nu a definit nici efectele încălcării obligațiilor de evaluare și monitorizare a riscurilor profesionale de către întreprinderile în cadrul cărora există riscuri majore pentru sănătatea lucrătorilor. Deși încălcarea obligațiilor prevăzute de articolul 12 din Legea nr. 319/2006 poate atrage sancționarea contravențională a angajatorului (articolul 39 alineatul (4) și articolul 39 alineatul (8) lit. a din Legea nr.319/2016) nici un alt efect juridic nu este asociat pentru neevaluarea corectă a riscurilor profesionale sau neînregistrarea corectă a acestora la locul de muncă.

În aceste limite faptice și juridice, problema de drept în cauză, vizează în esență dacă articolul 11 alineatul (6) cu referire la articolul 9 din Directiva [89/391] a Consiliului Uniunii Europene privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă se opun unei legislații și practicii naționale obligatorii potrivit căreia lucrătorii nu au dreptul de a recurge direct la autoritatea care răspunde de protecția securității și sănătății la locul de muncă, în cazul în care consideră că măsurile luate și mijloacele puse la dispoziție de angajator nu corespund scopurilor de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă și nici nu pot sesiza instanța de judecată în condițiile în care apreciază că angajatorii nu și-au îndeplinit obligațiile care le revin în ceea ce privește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite de muncă, nici pentru perioada de timp deja lucrata, nici pentru perioada de timp viitoare a raportului de muncă?

În acest sens, termenele scurte de evaluare inițială a locurilor de muncă pentru încadrare în condiții de muncă, dublate de instituirea exclusivă a unei proceduri de reînnoire a avizului, interpretarea restrictivă instituită de Înalta Curte de Casație și Justiție, validată prin decizia Curții Constituționale au condus în concret la lipsa oricărei posibilități de acțiune a lucrătorilor în ceea ce privește obținerea beneficiilor legale ce decurg din recunoașterea unor condiții deosebite de muncă. Curtea Europeană a Drepturilor Omului a reținut în analiza dreptului de acces la instanță în ceea ce privește îmbolnăvirile profesionale că „litigiul a vizat o problemă complexă, și anume fixarea punctul de plecare al termenului de prescripție de zece ani în temeiul dreptului elvețian în legătură cu pretențiile introduse de lucrătorii care suferă de boli generate de expunerea la azbest. Reținând că perioada de latență pentru aceste boli ar putea fi de câteva decenii, Curtea a observat că perioada de zece ani - care a început să curgă de la data la care persoana în cauză fusese expusă la praful de azbest - ar fi invariabil expirat, în consecință, orice cerere de despăgubire ar fi sortită de la început eșecului, deoarece aceasta ar fi prescrisă înainte ca victimele să fie conștiente în mod obiectiv de drepturile lor.(...) Deși Curtea a fost convinsă că norma legală privind termenele de prescripție urmărește un scop legitim și anume securitatea juridică, a recunoscut că aplicarea sistematică a regulii la persoane suferind de boli care nu au putut fi diagnosticate decât după mulți ani de la evenimentele declanșatoare și a lipsit acele persoane de șansa de a-și exercita drepturile în fața instanțelor de judecată. Curtea a considerat că în cazurile în care s-a dovedit științific că o persoană nu putea și că el sau ea suferea de o anumită boală, acest fapt ar trebui

să fie luat în considerare în calcularea termenului de prescripție. Având în vedere circumstanțele excepționale din prezenta cauză, acesta a considerat că aplicarea perioadelor în cauză a restrâns accesul reclamanților la instanța până la încălcarea articolului 6 § 1 din Convenție. (ECHR - *Howald Moor and Others v. Switzerland* (application nos. 52067/10 and 41072/11))

Cea de a doua întrebare urmărește lămurirea interferenței dispozițiilor de drept a Uniunii Europene cu dreptul național. Curtea „a confirmat în mod constant jurisprudența anterioară referitoare la principiul supremației dreptului Uniunii, principiu care impune tuturor autorităților statelor membre să dea efect deplin diferitelor norme ale Uniunii, dreptul statelor membre neputând aduce atingere efectului recunoscut acestor diferite norme pe teritoriul statelor menționate (Hotărârea din 21 decembrie 2021, Euro Box Promotion și alții, C-357/19, C-379/19, C-547/19, C-811/19 și C-840/19, EU:C:2021:1034, punctul 250, precum și jurisprudența citată). (...) În această privință, trebuie amintit mai ales că principiul supremației dreptului Uniunii impune instanței naționale însărcinate cu aplicarea, în cadrul competenței proprii, a dispozițiilor dreptului Uniunii obligația, în cazul în care nu poate să procedeze la o interpretare a reglementării naționale care să fie conformă cu cerințele dreptului Uniunii, să asigure efectul deplin al cerințelor acestui drept în litigiul cu care este sesizată, lăsând neaplicată, dacă este necesar, din oficiu, orice reglementare sau practică națională, chiar și ulterioară, care este contrară unei dispoziții de drept al Uniunii care are efect direct, fără a trebui să solicite sau să aștepte eliminarea prealabilă a acestei reglementări sau practici naționale pe cale legislativă sau prin orice alt procedeu constituțional (a se vedea în acest sens Hotărârea din 9 martie 1978, Simmenthal, 106/77, EU:C:1978:49, punctul 24, Hotărârea din 24 iunie 2019, Poplawski, C-573/17, EU:C:2019:530, punctele 61 și 62, precum și Hotărârea din 21 decembrie 2021, Euro Box Promotion și alții, C-357/19, C-379/19, C-547/19, C-811/19 și C-840/19, EU:C:2021:1034, punctul 252).”- cauza C-430/21, RS, HOTĂRÂREA CURȚII (Marea Cameră), 22 februarie 2022, [punctele] 51, 53.

În raport de marja de acțiune a principiul supremației dreptului Uniunii, în limitele interpretative oferite de jurisprudența anterioară a Curții de Justiție a Uniunii Europene, în problematica sesizată în prezenta cerere de decizie preliminară, este necesară decelarea efectului direct vertical al dispoziției înscrise în articolul 11 alineatul (6) din Directiva [89/391], în sensul de a se lămuri dacă norma are caracterul necondiționat, complet și precis de natură a se aplica direct în raportul juridic litigios. Limitele decurgând din principiul interpretării conforme împiedică aplicarea legislației referitoare la încadrare în condiții de muncă în sensul solicitat de reclamantă, în raport de caracterul extrem de restrictiv al reglementării, neputând fi identificat vreun izvor național care să justifice atingerea rezultatului cerut de textul directivei. Sub acest aspect, „în jurisprudența sa, Curtea a recunoscut importanța în ordinea juridică a Uniunii a respectării termenelor de procedură, care urmăresc garantarea securității juridice, evitând repunerea permanentă în discuție a actelor Uniunii care produc efecte juridice, precum și a cerințelor bunei administrări a justiției și economiei procedurii (Hotărârea din 14 septembrie 1999, Cornisia/AssiDomän Kraft Products și alții, C-310/97 P,

EU:C:1999:407, punctul 61). Aceleași considerații stau la baza cerinței respectării termenelor de procedură prevăzute de ordinea juridică a statelor membre. Rezultă că, atât împrejurarea că o interpretare conformă a articolului 165 alineatul 2 din kpc cu directiva modificată ar conduce la o interpretare *contra legem* a acestei dispoziții, cât și împrejurarea că o astfel de interpretare conformă ar putea interfera cu aplicarea normelor de drept național în materie de termene de introducere a acțiunilor, care urmăresc garantarea securității juridice, limitează, în speță, cerința unei interpretări conforme a dreptului național cu dreptul Uniunii.” [Hotărârea Curții (Camera a patra) din 27 martie 2019, C-545/17, Pawlak punctele 87, 88].

În aceste coordonate, doar efectul direct vertical al dispoziției înscrise în articolul 11 alineatul (6) din Directiva [89/391] ar putea constitui o bază legală suficientă pentru susținerea pertinentei acțiunii, însă și acesta doar prin corelarea cu dispozițiile articolul 47 și articolul 31 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene de natură a genera și un drept la protecție jurisdicțională în cazul neîndeplinirii de către titularii legali a obligațiilor normative?”

Chiar în ipoteza în care norma înscrisă în articolul 11 alineatul (6) din Directiva [89/391] satisface criteriile jurisprudențiale de calificare a efectului direct vertical, aceasta nu apare ca suficientă pentru recunoașterea unei căi efective de atac în fața unei instanțe, în lipsa determinării sferei de incidență a dispozițiilor articolului 47 din Carta în corelare cu articolul 31 alineatul (1) din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene care consacră dreptul lucrătorului la condiții de muncă care să respecte sănătatea, securitatea și demnitatea sa.

Așa cum a stabilit Curtea de Justiție a Uniunii Europene „articolul 47 din cartă, (...), care constituie o reafirmare a principiului protecției jurisdicționale efective, consacră, în favoarea oricărei persoane ale cărei drepturi și libertăți garantate de dreptul Uniunii au fost încălcate, dreptul la o cale de atac efectivă în fața unei instanțe judecătorești [Hotărârea din 27 iunie 2013, Agroconsulting-04, C-93/12, EU:C:2013:432, punctul 59, precum și Hotărârea din 2 martie 2021, A. B. și alții (Numirea judecătorilor la Curtea Supremă- Căi de atac), C-824/18, EU:C:2021:153, punctul 87 și jurisprudența citată]. Astfel, recunoașterea dreptului menționat, într-o anumită cauză, presupune, după cum reiese din articolul 47 primul paragraf din cartă, ca persoana care îl invocă să se prevaleze de drepturi sau de libertăți garantate de dreptul Uniunii [Hotărârea din 6 octombrie 2020, État luxembourgeois (Dreptul la o cale de atac împotriva unei cereri de informații în materie fiscală), C-245/19 și C-246/19, EU:C:2020:795, punctul 55, precum și Hotărârea din 2 martie 2021, A. B. și alții (Numirea judecătorilor la Curtea Supremă - Căi de atac), C-824/18, EU:C:2021:153, punctul 88]”, [Hotărârea Curții (Marea Cameră) din 20 aprilie 2021, C-896/19 Repubblica/Il-Prim Ministru punctele 40, 41].

[OMISSIS] [textul întrebării 2, care se regăsește în dispozitiv]



PENTRU ACESTE MOTIVE,

ÎN NUMELE LEGII

DISPUNE

În temeiul articolului 267 din Tratatul de funcționare a Uniunii Europene, dispune sesizarea Curții de Justiție a Uniunii Europene cu următoarele întrebări preliminare:

1. „Articolul 9 și articolul 11 alineatul (6) din Directiva [89/391] a Consiliului privind punerea în aplicare de măsuri pentru promovarea îmbunătățirii securității și sănătății lucrătorilor la locul de muncă se opun unei legislații și practici naționale obligatorii potrivit căreia lucrătorii nu au dreptul de a recurge direct la autoritatea care răspunde de protecția securității și sănătății la locul de muncă în cazul în care consideră că măsurile luate și mijloacele puse la dispoziție de angajator nu corespund scopurilor de asigurare a securității și sănătății la locul de muncă și nici nu pot sesiza instanța de judecată în condițiile în care apreciază că angajatorii nu și-au îndeplinit obligațiile care le revin în ceea ce privește încadrarea locurilor de muncă în condiții deosebite de muncă, nici pentru perioada de timp deja lucrată, nici pentru perioada de timp viitoare a raportului de muncă?
2. Articolul 11 alineatul (6) din Directiva [89/391] are efect direct vertical, iar în corelație cu articolul 31 alineatul (1) și cu dispozițiile articolului 47 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene naște dreptul lucrătorilor la protecție jurisdicțională în cazul neîndeplinirii de către titularii legali a obligațiilor instituite normativ?”

[OMISSIS] [dispoziții privind pronunțarea și căile de atac]

JUDECĂTORI,

[OMISSIS] [procedură, semnături]